

**Por** Ana Karolina Barros, Helca Nascimento, Lara Marília e Marina Novais

No ambiente corporativo atual, o conceito de compliance evoluiu significativamente. Ele foi além das questões legais e regulatórias, abrangendo temas como ética, sustentabilidade, cultura organizacional e, de forma crescente, a saúde mental dos colaboradores. Esse movimento reflete uma demanda global por práticas corporativas mais humanizadas, onde o bem-estar no trabalho não é apenas um benefício, mas uma necessidade estratégica. De acordo com a KPMG Business School, a prática de compliance passou a incluir a gestão de riscos emergentes, como o risco cibernético, a proteção de dados e os desafios do trabalho remoto. Nesse contexto, a governança corporativa tem um papel crucial para garantir que as instituições não apenas sigam os padrões éticos e normativos, mas também promovam uma cultura de cuidado com seus colaboradores.

Na AGIR – Associação de Gestão, Inovação e Resultados em Saúde, a cultura de integridade e bem-estar é um dos pilares fundamentais. A AGIR gerencia unidades de saúde pública com um compromisso de oferecer não apenas serviços de excelência para os pacientes do SUS, mas também criar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para seus colaboradores. A integração entre os núcleos internos, como o Núcleo de Compliance e Integridade (NCI) e o Núcleo de Saúde Mental no Trabalho (NSMT), reflete essa missão. Esses dois núcleos trabalham juntos para gerenciar denúncias e promover um ambiente organizacional saudável, além de garantir a conformidade com as exigências de órgãos de controle, especialmente no que se refere à prevenção de assédio moral, sexual e organizacional.

Uma das principais iniciativas desenvolvidas por esses núcleos foi a criação de um fluxo específico para a gestão de conflitos notificados por meio do canal de denúncias institucionais. Além disso, foi elaborada uma cartilha de boas práticas em conformidade com o Programa de Prevenção de Assédio Moral, Sexual e Organizacional, com o intuito de fornecer diretrizes claras para a gestão ética e o cuidado com a saúde mental dos colaboradores.

Entre fevereiro e agosto de 2023, o NCI e o NSMT trabalharam juntos na melhoria dos processos de gestão de conflitos. O foco foi criar um fluxo no qual as denúncias éticas graves fossem tratadas pelo NCI, enquanto os conflitos interpessoais eram encaminhados ao NSMT, que cuidava da mediação e do suporte psicossocial. Essa abordagem integrada mostrou-se essencial para assegurar que os desvios éticos fossem tratados com a devida seriedade, ao mesmo tempo em que os colaboradores recebiam o apoio necessário para superar os impactos dos conflitos interpessoais.

Uma das principais realizações dessa parceria foi a criação de um fluxo claro e eficaz, que garante a apuração de desvios éticos sem comprometer o foco no bem-estar organizacional. Entre as principais ações implementadas estão: a estruturação de um processo dedicado à mediação de conflitos interpessoais, a criação de uma cartilha de boas práticas para prevenir condutas antiéticas, o estabelecimento de um processo transparente de apuração de desvios éticos pelo Comitê de Ética Corporativa e o tratamento psicológico das vítimas de assédio, promovendo sua recuperação emocional.

Essas ações resultaram em maior adesão da alta gestão aos processos de compliance, mais transparência nas ações e apoio mais consistente dos gestores das unidades de saúde. O impacto positivo desse trabalho foi reconhecido também em auditorias internacionais, que destacaram a conformidade com os requisitos legais e a melhoria contínua nos processos de governança. Esse trabalho integrado não só aumentou a satisfação dos colaboradores, como também fortaleceu a retenção de talentos, o clima organizacional e a eficiência operacional.

Ao final, a interação entre o Núcleo de Compliance e o Núcleo de Saúde Mental mostrou-se eficaz tanto na prevenção quanto na resolução de conflitos éticos e interpessoais. Essa abordagem sinérgica fortalece a gestão de riscos e promove o bem-estar dos colaboradores, assegurando que a AGIR cumpra com as normas legais e éticas, ao mesmo tempo em que promove um ambiente organizacional mais saudável e sustentável. A criação de fluxos específicos para o tratamento de

denúncias, somada ao suporte psicológico oferecido pelo NSMT, fortalece a cultura de integridade, transparência e acolhimento. Essa colaboração intersetorial, que alinha compliance e saúde mental, é decisiva para o desenvolvimento de uma cultura organizacional resiliente, onde a saúde emocional dos colaboradores é tratada como prioridade estratégica.

Ana Karolina Barros é Diretora Corporativa de Recursos Humanos, Helca Nascimento é Chefe do Núcleo de Compliance e Integridade, Lara Marília é Analista de Compliance II e Marina Novais é Supervisora Corporativa de Saúde Mental, da Agir.

---

\* A opinião manifestada é de responsabilidade dos autores e não é, necessariamente, a opinião do IES

**Fonte:** [Instituto Ética Saúde](#), em 24.10.2024.